

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INTERESSES VOCACIONAIS, SEXO E NÍVEL
SOCIOPROFISSIONAL:
CONTRIBUTO PARA A ADAPTAÇÃO PORTUGUESA DO
EXPLORA – QUESTIONÁRIO PARA A ORIENTAÇÃO DE
CARREIRA**

Ana João Dias Aurélio

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia da Educação e Orientação

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INTERESSES VOCACIONAIS, SEXO E NÍVEL
SOCIOPROFISSIONAL:
CONTRIBUTO PARA A ADAPTAÇÃO PORTUGUESA DO
EXPLORA – QUESTIONÁRIO PARA A ORIENTAÇÃO DE
CARREIRA**

Ana João Dias Aurélio

Dissertação Orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia da Educação e Orientação

2019

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Introdução	4
Capítulo 1 –Enquadramento Teórico	5
1.1 Interesses enquanto variáveis motivacionais	5
1.2 Desenvolvimento vocacional e tomada de decisão no 9º ano de escolaridade	12
1.3 Os interesses vocacionais e variáveis demográficas	13
1.4 Questões de Investigação	17
Capítulo 2 - Metodologia	17
2.1 Caracterização da amostra	17
2.2 Instrumentos utilizados para a recolha de dados	18
a) “Explora - Questionário para a orientação de carreira”	18
2.3 Procedimentos	22
Capítulo 3 – Resultados	23
3.1 Características Psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA	23
3.2. Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o sexo dos participantes	42
3.3. Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o nível profissional dos pais	43
Discussão dos resultados	45
Referências Bibliográficas	49
Anexos	56
Anexo 1 – Protocolo de Consentimento Informado	56

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo Hexagonal do RIASEC. Extraído de Holland (1997)	11
---	----

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Escalas Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades	23
Tabela 2 – Escala Técnico-Manual Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .87 (N= 374)	24
Tabela 3 – Escalas Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas Habilidades e Características Pessoais	24
Tabela 4 – Escala Técnico-manual: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 374)	25
Tabela 5 – Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades	26
Tabela 7 – Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas Habilidades e Características Pessoais	28
Tabela 8 – Escala Científico-investigador: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 374)	28
Tabela 9 – Escala Artístico-criativo: indicadores de consistência interna das escalas Profissões e de Atividades	29
Tabela 10 – Escala Artístico-criativo. Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .86 (N= 374)	30
Tabela 11 – Escala Artístico-Criativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais	31
Tabela 12 – Escala Artístico-criativo: coeficiente alfa de Cronbach .92 (N= 374)	32
Tabela 13 – Escala Social-assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades	33
Tabela 14 – Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 374)	33
Tabela 15 – Escala Social-assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais	34
Tabela 16 – Escala Social-assistencial: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 374)	35
Tabela 17 – Escala Empresarial-persuasivo: indicadores de consistência interna das escalas Profissões e de Atividades	36
Tabela 18 – Escala Empresarial-persuasiva Profissão e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 374)	36
Tabela 19 – Escala Empresarial-persuasiva: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais	37
Tabela 20 – Escala Empresarial: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 374)	38
Tabela 21 – Escala Escritório-administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades	39
Tabela 22 – Escala Escritório-Administrativo Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 374)	40

Tabela 23 – Escala Escritório-Administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais	40
Tabela 24 – Escala Escritório-Administrativo: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 374).....	41
Tabela 25 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA no grupo feminino e no grupo masculino	42

Agradecimentos

À Professora Doutora Alexandra Barros, por toda a dedicação e apoio prestados e por toda a confiança que depositou em mim. Foi incansável e sempre disponível para me orientar, ao longo deste período.

À minha mãe e irmão, por nunca me terem deixado desistir e terem acreditado, sempre, no meu potencial. Por me terem incentivado e pela grande ajuda, nas minhas crises de ansiedade quando duvidei que seria capaz de terminar este percurso.

Aos meus tios, primos e avós por todas as palavras de conforto e por terem estado sempre presentes na minha vida. Por toda a ajuda, compreensão, amor e empatia quando mais precisei. Sempre me deram ânimo para continuar e sempre acreditaram nas minhas capacidades, nunca me deixando desistir.

À minha grande amiga Beatriz por ter realizado todo este percurso comigo e por me ter acompanhado desde o início desta aventura. Por toda a ajuda prestada e pelas palavras de apoio tão importantes.

A todas as minhas grandes amigas, por me terem ajudado a descontrair e divertir, quando mais precisei, e por todas as palavras de apoio, carinho e força.

Às grandes surpresas da faculdade, as minhas amigas Adriana e Miriam, que sempre estiveram do meu lado nestes últimos dois anos. Por terem experienciado comigo todas as fraquezas e vitórias ao longo destes anos.

Às minhas colegas Nalcy e Carla, pela partilha e por toda a ajuda.

Resumo

Este estudo tem como objetivos principais contribuir para a adaptação portuguesa de um instrumento de avaliação dos interesses, o EXPLORA- Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013) e analisar diferenças nos interesses tendo em conta o sexo e o nível socioprofissional familiar. Participaram neste estudo 492 alunos do 9º ano de escolaridade, de escolas públicas dos distritos de Beja e de Lisboa e Setúbal.

Da mesma forma que o instrumento original, também a versão portuguesa do EXPLORA, apresenta boas características psicométricas relativamente à precisão e à validade.

A comparação de médias com teste-t para amostras independentes e ANOVA a um fator, revelam diferenças significativas nos interesses relativamente a alguns campos profissionais entre o sexo feminino e o sexo masculino e entre os grupos definidos por nível socioprofissional de pai e de mãe.

PALAVRAS CHAVE: Questionário EXPLORA; Interesses Vocacionais; Sexo; Nível socioprofissional

Abstract

The main goals of this study is to contribute to the Portuguese adaptation of an vocational interests assessment instrument, the EXPLORA - Questionnaire for Career Orientation of J. M. Martínez-Vicente and P. Santamaría (2013) and to analyse the differences in interests considering the gender and the socio-professional familiar level. The participants were 492 students from the 9th grade from public schools from the districts of Beja and Lisbon and Setúbal.

As the original instrument, the Portuguese version of EXPLORA reveals good psychometric characteristics in relation to reliability and validity.

T-test for independent samples and one factor ANOVA were used to compare means revealing significant differences in interests in relation to some professional fields, between female and male and between groups defined by socio-professional level of father and mother.

KEY WORS: EXPLORA questionnaire, career interests, gender, socio-professional level.

Introdução

A adolescência tem sido assinalada como um período de transição da fantasia para o realismo (baseado nos seus interesses) e na qual começa a existir uma definição e caracterização de escolhas-tentativas.

A transição que ocorre do ensino básico para o ensino secundário, é um momento crucial e importante no percurso académico dos adolescentes, porque é a altura na qual uma decisão importante será tomada (Martins, 2010). Este momento de tomada de decisão é imposto pelo Sistema educativo e vai ser relevante na construção da identidade pessoal e social, por integrar variadas dimensões psicológicas e sociológicas.

No processo de ajuda ao indivíduo, a avaliação psicológica dos interesses pode ter um papel fundamental, ajudando o jovem a compreender as suas características e a refletir sobre a forma como elas se podem traduzir em escolhas satisfatórias. A fundamentação teórica para este estudo, vai partir em grande parte do modelo de Holland, onde estão especificados seis tipos de personalidade do indivíduo.

Por outro lado, e de acordo com investigações, verifica-se que o contexto familiar apresenta um papel fulcral no desenvolvimento vocacional do indivíduo porque o jovem dá início à sua exploração vocacional através da sua família, ou seja, é aí que começa por desenvolver os seus interesses, as suas perspetivas e crenças no que se respeita ao futuro (Gonçalves & Coimbra, 1998). É o tipo de apoio, abertura e experiências de exploração recebido pelos pais, que conduz os jovens à elaboração dos seus projetos tanto pessoais como profissionais, o que segundo Gonçalves e Coimbra (1998) cria uma estreita ligação entre o contexto familiar e o processo de desenvolvimento vocacional do adolescente.

O estudo aqui apresentado tem como objetivos contribuir para a validação e adaptação portuguesa do EXPLORA- Questionário para a Orientação de Carreira, de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013) e explorar diferenças nos interesses entre grupos definidos por sexo e por nível socioprofissional. Este é um instrumento que tem as suas bases teóricas assentes no Modelo de Holland.

O presente trabalho está estruturado em torno de quatro capítulos. No capítulo 1, de natureza teórica, é apresentado o conceito de interesses vocacionais no âmbito da orientação da carreira, com o modelo de Holland (1997), Super et al (1996), Lent e Brown (2013). É ainda abordado o desenvolvimento vocacional nos jovens do 9º ano de escolaridade e estudos sobre as variáveis demográficas, tais como o sexo e nível socioprofissional. No capítulo 2, é apresentada a metodologia, onde são caracterizados os

participantes e onde são descritos os procedimentos e o instrumento que foi necessário para a realização do estudo. No capítulo 3, estão expostas as análises dos resultados que foram obtidos. Finalmente, no capítulo 4, é realizada a síntese dos resultados, bem como a sua discussão.

Capítulo 1 –Enquadramento Teórico

1.1 Interesses enquanto variáveis motivacionais

Embora os interesses tenham sido um dos aspetos mais estudados em Psicologia Vocacional, ainda não se conseguiu chegar a uma definição consensual sobre o tema (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008).

Ainda assim, existem algumas definições, mesmo não sendo consensuais entre todos os investigadores. Com isto, segundo Sousa (2008) os interesses vocacionais expressam as preferências escolares e profissionais, tendo em conta as decisões que o indivíduo concebe no decorrer da sua vida.

Na definição de Holland (1997), os interesses são uma forma de expressão da personalidade.

Por sua vez, Lent e colaboradores (2005) definem os interesses vocacionais como padrões de gostos, desgostos e indiferenças relativamente a atividades e a ocupações significativas para a carreira. Assim, os interesses ocorrem quando os indivíduos possuem uma crença favorável relativamente a uma área ou atividade.

Quando se fala na definição de interesses, um dos autores mais influentes a esse nível é Strong (cit por Savickas & Spokane, 1999) isto porque é um autor que na sua definição vê os interesses como sendo “uma propensão para atender e ser mexido por um determinado objeto”. Contudo, segundo Savickas e Spokane (1999), a definição de interesses de Strong, vai mais além do que foi apresentado anteriormente. Ele adiciona quatro atributos à sua definição, na qual aparecem as contribuições dos quatro maiores sistemas da Psicologia na época, para a caracterização dos interesses, entre as quais o associacionismo, o estruturalismo, o intencionalismo e o funcionalismo. O *associacionismo* defendia que o interesse se encontrava focado na atenção, ou seja, só existe interesse por alguma pessoa, objeto ou atividade se existir focalização da atenção, porque sem atenção não existe interesse. O *estruturalismo*, por sua vez, defende que os interesses despertam os sentimentos, ou seja, o sentimento tem de estar sempre

acompanhado por uma sensação de prazer; já o *intencionalismo* está focado no desejo que o interesse desperta, sendo que é o que faz ir ao encontro desse interesse ou não, por esse mesmo motivo se utiliza o “gosto” e o “não gosto” quando se refere aos interesses; por último o *funcionalismo* prende-se com a adaptação ao ambiente, ou seja o indivíduo adapta-se ao ambiente circundante através dos seus interesses. Concluindo, de uma forma mais geral, estes quatro atributos apresentados na definição de Strong (cit por Savickas & Spokane, 1999) explicitam, que os interesses focam a atenção, despertam o sentimento, manifestam o desejo e envolvem a adaptação ao meio ambiente.

Uma forma de se perceberem as motivações e os comportamentos humanos é através dos interesses e dos objetivos profissionais dos indivíduos, sendo durante a adolescência que os interesses estabilizam, o que torna os objetivos vocacionais mais realistas (Hirschi, 2010; Lent, 1994).

As pessoas demonstram interesses pelas áreas ou atividades nas quais consideram que vão obter bons resultados e nas quais as suas crenças de autoeficácia são favoráveis (Lent, Brown & Hackett, 1994). Ou seja, as pessoas só avançam para uma área vocacional mais específica, quando sentem que os seus interesses já se encontram formados, e a partir daí conseguem determinar as suas escolhas de carreira (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008). Segundo Teixeira et al. (2008) os interesses vocacionais possuem uma grande relevância na escolha e no desenvolvimento da carreira de um indivíduo.

O processo da escolha de uma profissão manifesta-se através da personalidade, sendo que ocorre através das interações e das experiências pelas quais o indivíduo passa no seu meio ambiente (Holland, Frietsche & Powell, 1994). Só através da formação dos interesses vocacionais é que o indivíduo consegue realizar as escolhas de carreira e projetar o seu desempenho e sucesso profissional (Morris, 2016).

Segundo Savickas (1999), os interesses vocacionais estão relacionados com interesses mais específicos e particulares de cada pessoa e permitem que o indivíduo se torne mais estável e consistente na sua visão do mundo profissional (Teixeira et al, 2008).

Relativamente à origem dos interesses vocacionais, Super (1949) atribui-a a três fontes, nomeadamente: à hereditariedade, na qual os interesses refletem as influências genéticas; à aprendizagem, onde os interesses são aprendidos, ou seja, as pessoas inicialmente interessam-se por objetos ou atividades em que tiveram alguma experiência e às habilidades, ou seja o interesse aumenta se o indivíduo julgar que tem capacidades para realizar uma determinada tarefa. De acordo com Savickas e Spokane (1999), alguns

estudos demonstram que enquanto as habilidades se prendem com o sucesso, os interesses dizem respeito à satisfação com a tarefa ou atividade.

Segundo Super e Crites (1962, cit por Savickas & Spokane, 1999), existem três níveis de interesses: os *interesses expressos*, manifestam-se na forma de expressão verbal de interesse por um objeto ou atividade; os *interesses manifestos*, estão relacionados com a participação ativa numa atividade e os *interesses inventariados* que se interligam com a avaliação dos comportamentos mais típicos (Savickas & Spokane, 1999).

O Modelo Desenvolvementista da Carreira de Super, apresentado em 1942, refere que as escolhas vocacionais apresentam-se como algo sucessivo durante todo o percurso de vida de um indivíduo em diferentes contextos (life span e life space) e não apenas num determinado momento da vida (Super, 1990, 1995). Este modelo apresentado gira em torno do conceito de carreira, no qual as escolhas vocacionais ocorrem ao longo do tempo e é um processo ordenado e relativamente previsível (Super, 1990, 1995). O desenvolvimento vocacional é feito tendo em conta cinco etapas que não se apresentam lineares, devido às transições ocorridas ao longo da vida, entre as quais: Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desenvolvimento. De acordo com Barros (2010), as escolhas vocacionais dizem respeito à compreensão total do indivíduo, de forma a criar uma relação entre as variáveis individuais, relacionais e contextuais.

Super (1996) considera que o desenvolvimento vocacional do indivíduo está integrado no seu desenvolvimento humano e que o desenvolvimento profissional do indivíduo está interligado com a estruturação do self. As experiências que o indivíduo vivenciou durante a sua escolaridade acabam por ter influência na forma como o indivíduo percebe os aspetos da sua vida, sendo que as suas prioridades e aspirações tanto profissionais como pessoais vão evoluindo ao longo do tempo.

O principal objetivo da Teoria Socio cognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2002) é entender quais são os mecanismos que interferem no desenvolvimento vocacional. As crenças de autoeficácia, as expectativas de resultado e as experiências de aprendizagem, assumem um papel de grande importância nas escolhas vocacionais (Lent et al., 1994, 2002). Aqui, é ainda tida em conta a forma como estas variáveis interagem com os fatores pessoais e com os fatores de aprendizagem, sendo que estas interações podem influenciar o desenvolvimento vocacional da pessoa. Este modelo foca-se na forma como as pessoas realizam as suas próprias escolhas, orientam as transições que surgem e se encontram envolvidas no trabalho que desempenham (Lent & Brown, 2013).

Para Vogel e Armstrong (2010) quanto mais o individuo se compromete com uma determinada área vocacional e quanto mais interesse demonstrar nessa mesma área, mais favoráveis são as suas crenças de autoeficácia e as expectativas sobre os resultados positivos que poderá alcançar. Sendo assim, os autores defendem a existência de uma relação entre os interesses e a autoeficácia. Desta forma, o desempenho profissional e o sucesso alcançado são consequência das escolhas vocacionais e das experiências de aprendizagem (Rounds & Su, cit por Morris, 2016).

Surgiu a necessidade da criação de instrumentos para medição e determinação dos interesses. Desta necessidade, nascem os inventários de interesses, que segundo Anastasi e Urbina (1997), foram desenvolvidos para avaliar os interesses que as pessoas apresentam em diferentes áreas profissionais. Por sua vez, também Crites (1974) apoia a necessidade da criação de inventários para a medição de interesses vocacionais. Estes inventários apresentam alguns benefícios, nomeadamente: a sua objetividade perante outras medidas; a sua facilidade de utilização e o menor tempo despendido na sua utilização (Harmon, Hansen, Borgen & Hammer, 1994).

Os inventários de interesses são compostos por itens que servem, sobretudo, para medir interesses específicos e apresentam escalas homogêneas e as suas pontuações são representativas dos interesses gerais (Savickas & Spokane, 1999). Para Teixeira (2000, p. 62) na "orientação da carreira na adolescência, as escalas de interesses básicos são os instrumentos mais eficazes, porque permitem a interpretação dos resultados numa perspectiva psicológica de autoconhecimento mais facilmente relacionável com o mundo do trabalho, do que as escalas empíricas".

Surgiu então o primeiro inventário de interesses em 1920 concebido por E.K. Strong, Jr e que foi denominado de "Strong Interest Inventory-SII". De seguida manifestaram-se outros inventários estandardizados de interesses, como o Self-Directed Search (SDS), o Kuder Occupational Interest Survey (KOIS), o Campbell Interest and Skill Survey (CISS), o Career Occupational Preference System (COPSsystem), o Jackson Vocational Interest Survey (JVIS) e o Amsterdamse Beroepen Interessen Vragenlijst (ABIV) (Leitão & Miguel, 2004).

A realização de entrevistas efetuadas pelo psicólogo, de forma a ajudar a pessoa na análise dos seus interesses profissionais, é apresentada como uma outra forma de avaliar os interesses (Leitão & Ramos, 2004). Segundo Leitão e Miguel (2004) o desenvolvimento dos interesses, leva a um processo de autodescoberta da pessoa, sendo

que aqui a exploração profissional é um aspeto essencial, pois quanto mais informação se procurar, mais fundamento existe para as escolhas.

Para que a pessoa consiga realizar as suas escolhas relativas aos seus interesses e valores é útil recorrer à orientação vocacional, de forma a aprofundar o autoconhecimento dos seus interesses (Almeida & Simões, 2004).

O EXPLORA pretende estudar os interesses dos indivíduos tendo em conta seis campos profissionais distintos e considera as preferências perante profissões e atividades, pelo que é interessante identificar os campos profissionais que mais se adequam aos interesses de um determinado indivíduo e ainda às suas competências e características pessoais (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Segundo Holland (1997), a personalidade é expressa através da definição dos interesses, ou seja, desta forma os interesses profissionais, iriam representar a personalidade do indivíduo (Holland et al, 1994). A escolha profissional estaria relacionada com os interesses, as aptidões e as características da personalidade e também com um conjunto de fatores hereditários e ambientais, como a família, os relacionamentos e ainda o nível socioeconómico e o nível cultural (Holland, 1997).

O autor dá grande ênfase à relação existente entre o tipo de personalidade e o tipo de ambiente, de forma a conquistar uma maior satisfação e qualidade de vida no trabalho.

Contrariamente a muitos outros autores, Holland, concede uma grande importância ao papel da personalidade, considerando que é um dos aspetos com mais valor para a escolha vocacional de um indivíduo, surgindo assim o conceito relacionado com personalidade vocacional (Magalhães, Martinuzzi, & Teixeira, 2004).

Segundo Arnold (2004), a teoria dos interesses e das escolhas vocacionais de Holland, não é uma teoria estática, na medida em que tanto as pessoas como os ambientes interagem ao longo do tempo. É através da forma como as pessoas demonstram certos padrões consistentes de características e preferências e pelo modo como interagem com o mundo vocacional, que surgem os tipos de personalidade (Holland, 1997).

O modelo de Holland, defende a relação que existe entre os tipos de personalidade e o ambiente profissional que cada indivíduo irá escolher. Assim sendo, a sua teoria permite responder a três questões fundamentais:

- que características pessoais e ambientais conduzem às decisões de carreira satisfatórias, ao envolvimento e à realização e que características levam às indecisões, às decisões insatisfatórias ou à falta de realização?

- quais as características pessoais e ambientais que levam à estabilidade ou mudança no tipo de nível e no trabalho que a pessoa realiza ao longo da vida?

- quais os métodos mais eficazes que fornecem assistência às pessoas com problemas de carreira?

A explicação do comportamento vocacional e a ajuda oferecida às pessoas de forma a atingirem a sua satisfação vocacional, é uma das grandes preocupações da teoria de Holland (1997), que leva a que desde o seu surgimento, se tenha tornado bastante importante na Psicologia Vocacional (Spokane, Luchetta, & Richwine, 1996).

Na sua teoria, Holland apresentou também quatro premissas de trabalho. Na primeira premissa defende que algumas pessoas podem ser caracterizadas segundo um dos seis tipos de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (RIASEC). A descrição de cada um dos tipos fornece informação sobre as pessoas que se encontram num determinado grupo ocupacional e cada um dos tipos é resultado da interação entre os fatores culturais e pessoais. Assim, espera-se que cada tipo tenha um conjunto de atitudes e habilidades para conseguir enfrentar problemas e tarefas que possam aparecer. A determinação do tipo com o qual uma pessoa mais se assemelha, resulta da comparação das características dessa mesma pessoa com as de cada tipo (Holland,1997).

A segunda premissa refere que existem seis modelos ambientais: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Aqui, cada ambiente está relacionado com um determinado tipo de personalidade (Holland,1997).

Já na terceira premissa se encontra mencionado o facto de que as pessoas procuram ambientes que lhes permitam desenvolver as suas aptidões e capacidades, manifestar as suas atitudes e os seus valores (Holland,1997).

E por fim, a quarta premissa defende que é possível prever um vasto conjunto de resultados, se o padrão de personalidade e o padrão do respetivo ambiente de uma pessoa forem conhecidos. Esta previsão é realizada através dos conhecimentos já existentes sobre os tipos de personalidade e os modelos ambientais correspondentes (Holland,1997).

Além destas quatro premissas principais, Holland ainda pressupõe a existência de outros cinco construtos secundários, entre os quais: a *consistência* que é definida pelo grau de afinidade existente entre os tipos de personalidade e os modelos ambientais, ou seja, o grau de consistência vai ter efeito sobre a preferência vocacional; a *diferenciação* diz respeito ao grau em que uma pessoa ou ambiente se encontra bem definido; a *identidade* prende-se com a clareza e com a estabilidade dos objetivos, definições e

talentos de uma pessoa; a *congruência* está relacionada com o facto de que diferentes tipos requerem diferentes ambientes e por fim o *cálculo*, no qual a relação entre os tipos de personalidade e os ambientes pode ser ordenada tendo em consideração o modelo hexagonal (neste modelo as distâncias entre os tipos e os ambientes é inversamente proporcional à relação existente entre eles) (Holland,1997).

Este modelo hexagonal (figura 1), manifesta a relação existente entre os tipos (RIASEC) e os seus respetivos modelos ambientais tendo em conta a distância que ocupam nos vértices do hexágono (Nunes, Okino, Noce, & Jardim-Maran, 2008). Ou seja, tipos que apresentem características psicológicas mais parecidas estão localizados, no hexágono, em locais mais próximos, ao invés dos tipos com características mais distintas que se encontram em pontos mais distantes. Segundo Holland (1997) as pessoas elegem o seu local de trabalho tendo em conta o seu tipo psicológico.

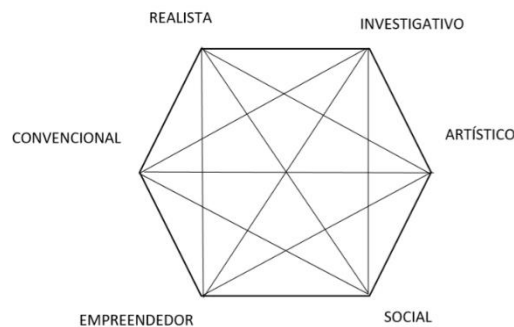


Figura 1 - Modelo Hexagonal do RIASEC. Extraído de Holland (1997)

Segundo Holland (1997), indivíduos com características do tipo **Realista**, têm preferência por atividades relacionadas com a manuseamento de objetos e ferramentas e reprimem situações que requerem competências sociais; do tipo **Investigativo** preferem atividades que requerem observação sistemática e compreensiva de fenómenos físicos, biológicos, ou culturais e evitam atividades sociais e repetitivas; do tipo **Artístico** priorizam atividades que requerem a manipulação de recursos para criarem formas de arte ou produtos, porém evitam atividades sistemáticas e ordenadas; do tipo **Social** expressam preferências por atividades que envolvem a relação com os outros; do tipo **Empreendedor** revelam interesse por atividades relacionadas com a manipulação dos outros, de forma a conseguirem objetivos empresariais ou ganhos económicos, e não apreciam atividades sistemáticas que requerem observação e do tipo **Convencional** preferem atividades que envolvem a manipulação sistemática de dados e manifestam aversão por atividades livres.

1.2 Desenvolvimento vocacional e tomada de decisão no 9º ano de escolaridade

Na transição que se observa entre o 9º ano para o 10º ano de escolaridade, os jovens passam por numa mudança normativa imposta pelo Sistema Educativo Português, sendo que é necessária a escolha da área de estudos e do tipo de percurso que irão seguir. Esta escolha é realizada no final do ano letivo, e os jovens perante as várias alternativas vocacionais de que dispõem confrontam-se com um momento de exploração, de questionamento e de confronto (Sobral, Gonçalves & Coimbra, 2009).

Segundo Blustein (1992), a exploração vocacional encontra-se relacionada com a adaptação do sujeito no seu percurso de vida, tendo em consideração a sua capacidade de tomar decisões (Flum & Blustein, 2000). Esta exploração inicia-se na adolescência, quando os jovens já começam a ter mais noção de alguns aspetos da sua identidade adulta (Soares, 2002).

Os jovens começam a ter mais consciência em relação às dificuldades do mundo do trabalho, devido às atividades de exploração das atividades vocacionais (Königstedt & Taveira, 2010).

Super e Crites (1962, cit por Savickas & Spokane, 1999), defendem que é no 9º ano de escolaridade que a escolha vocacional assume uma maior importância, na medida em que o jovem começa a demonstrar as suas aptidões, interesses e traços de personalidade, o que leva ao maior conhecimento das suas características e ao aumento de satisfação vocacional. Segundo Azevedo (1991), existem dois tipos de expectativas no decorrer da escolha vocacional no 9º ano de escolaridade: as expectativas escolares e as expectativas profissionais. As expectativas escolares dizem respeito à área de estudos escolhida e as expectativas profissionais à profissão pretendida e à sua interligação com o percurso escolar.

Tendo como base a teoria do desenvolvimento da carreira de Donald Super (1980, 1996), temos acesso a várias fases, entre as quais a *fase da exploração* que é essencial para o desenvolvimento vocacional. Esta fase tem como principal objetivo a articulação dos propósitos de carreira com o autoconceito do jovem. Começa por volta dos 14/15 anos de idade, prolonga-se até ao início da idade adulta e é determinada pela procura de identidade e consequentemente pela procura da identidade vocacional, que se encontra interligada com a primeira (Savickas, 2002). Segundo Magalhães (2005), é nesta fase que se inicia a experimentação e o desempenho de diferentes papéis vocacionais e envolve importante autoanálise do próprio sujeito. Esta fase contém três importantes subestágios: a cristalização, a especificação e a implementação da escolha profissional. Na

cristalização dos interesses, a formação de objetivos de carreira começa a ganhar sentido, e a identificação das opções profissionais começa a ser uma constante. Ainda neste subestágio, o sujeito adquire consciência dos seus interesses, valores e competências (Savickas, 2002); o jovem passa para a fase da especificação da escolha o profissional, apenas quando a primeira etapa for concluída. Isto acontece porque é nesta fase que o jovem vai limitar as suas escolhas profissionais para uma mais específica, através da exploração realizada na fase anterior. O sujeito começa por ganhar consciência do trabalho como parte da sua vida, mas só durante o decorrer da adolescência é que a sua identidade vocacional é desenvolvida (Savickas, 2002); por fim a fase da implementação da escolha profissional, diz respeito ao planeamento dos seus objetivos, ou seja é nesta fase que o jovem começa por executar tarefas de treino específicas relativamente à sua ocupação vocacional (Savickas, 2002).

O 9º ano de escolaridade é um ano em que existem escolhas importantes a fazer, sobretudo as escolhas vocacionais, que fazem com que o jovem passe por um processo de exploração de si próprio e das suas opções relativas ao seu percurso escolar.

1.3 Os interesses vocacionais e variáveis demográficas

Ainda nos dias de hoje, no mundo laboral, se assiste a uma grande diferenciação entre sexos (Erb, 1983; Herzog, 1982; Schulenberg, Goldstein, & Vondracek, 1991, cit por Weisgram, Bigler & Liben, 2010). Os estudos realizados sobre este tema, demonstram que esta diferenciação é acentuada, sobretudo em relação à tomada de decisão vocacional (Pocinho, Correia, Carvalho, & Silva, 2010).

Tendo em conta os resultados de vários estudos sobre o modelo de Holland (1997), foi possível verificar que o sexo feminino apresenta resultados mais elevados nas escalas Social e Artístico, enquanto que o sexo masculino, demonstra esses mesmos resultados nas escalas Realista e Empreendedor (Baptista, 2011; Faria, et al., 2008; ; Magalhães et al., 2003; Proyer & Häusler, 2007; Santos, 2012; Teixeira, Barros & Janeiro, 2010). Ou seja, o sexo feminino tem preferência pelo trabalho com pessoas, da área mais social, enquanto que o sexo masculino, demonstra um maior interesse pelo trabalho com objetos (Hirschi, & Läge, 2007). Esta diferenciação encontrada entre os sexos, pode estar relacionada com as aptidões, com o estatuto sociocultural ou com os traços de personalidade intrínsecos de cada um (Lippa, 1998). Um outro aspeto também relevante para a explicação desta diferenciação entre sexos, prende-se com o facto de que, hoje em dia, muitas profissões ainda serem vistas como sendo mais adequadas para cada um dos

sexos, relativamente às tarefas apresentadas, ou seja em muitas profissões ainda existe uma orientação sexual considerada mais adequada (Saavedra, 2010). Isto acontece, porque segundo Gottfredson (2002), a sociedade, impõe às crianças desde muito cedo, que existem profissões mais adequadas para cada sexo.

Para Gottfredson (2005) a sua teoria da Circunscrição e Compromisso aborda a forma como os jovens conseguem lidar e reconhecer a variedade de alternativas vocacionais que a sociedade tem para oferecer, ou seja explicita o desenvolvimento do autoconceito vocacional desde a infância até à adolescência, referindo o impacto dos fatores sociais, tais como o sexo e o prestígio, na formação dos interesses e das escolhas. A autora defende que as escolhas vocacionais dizem respeito ao compromisso existente por parte do individuo entre a sua identidade social e os fatores da realidade.

Os jovens, ao longo do seu crescimento, vão apresentando uma conceção diferenciada acerca das profissões, sobretudo através de duas grandes dimensões, a masculinidade e a feminilidade, possuindo estereótipos sobre os diferentes tipos de trabalhos. Gottfredson (1981), na sua teoria, defende a ideia de que a adaptação vocacional do individuo e a sua satisfação resultam do grau de compatibilidade existente entre a profissão e o self. Assim, esta teoria defende que para o individuo a escolha vocacional resulta de um processo de ajustamento, no qual o individuo sente a necessidade de encontrar uma profissão que consiga satisfazer os seus interesses. É um processo que se realiza durante o desenvolvimento do individuo, nomeadamente do desenvolvimento do self e que se encontra relacionado com a circunscrição e com o compromisso. A circunscrição diz respeito à eliminação progressiva das alternativas que se encontram em conflito com o seu autoconceito e o compromisso ao envolvimento com as escolhas vocacionais vistas como adequadas (Gottfredson, 2005).

Na teoria da circunscrição e compromisso, existem quatro estádios progressivos relativos ao desenvolvimento do autoconceito vocacional que ocorrem desde a infância até à adolescência. No *primeiro estádio*, que ocorre entre os 3 e os 5 anos, a criança já começa a ter noção do tamanho e do poder, o que a leva a fazer uma organização cognitiva sobre as perceções que apresenta sobre as atividades. No *segundo estádio*, que decorre entre os 6 e os 8 anos já se começa a notar uma discriminação em função do sexo, sendo que as crianças orientam os seus interesses para as atividades que dizem respeito ao seu sexo, negando as atividades mais características do sexo oposto. Neste estádio, a circunscrição é realizada tendo como base os estereótipos associados ao sexo. No *terceiro estádio*, que ocorre entre os 9 e os 13 anos, já é realizada uma avaliação social dos outros

e os critérios relacionados com o prestígio começam a ser importantes e por fim no *quarto estágio*, que ocorre a partir dos 14 anos de idade, o jovem começa a fazer uma introspeção relativamente à sua identidade pessoal. Assim, para a autora a organização das profissões é então realizada através de uma combinação de fatores de sexo, ou seja, profissões com tendência mais masculina e profissões com tendência mais feminina (Gottfredson, 2002).

Segundo um estudo realizado por Faria, Taveira e Saavedra (2008) acerca da exploração de carreira, em alunos do 9º ano de escolaridade, verificou-se que existem diferenças significativas entre os sexos. Neste estudo, para os rapazes, o mercado de trabalho apresenta uma conotação mais positiva. Contudo, tanto os rapazes como as raparigas apresentam elevadas aspirações vocacionais e pretendem continuar os estudos.

Tendo em conta um estudo português de Azevedo (1991), foram observadas diferenças no percurso escolar relativamente ao sexo em adolescentes. Analisou-se que os rapazes demonstravam preferência por um percurso escolar mais curto, contrariamente às raparigas que preferiam a via do percurso escolar mais longo. O autor observou ainda que os sujeitos do sexo masculino demonstravam preferência por profissões como engenharia, economia, arquitetura e advocacia, enquanto que os sujeitos do sexo feminino por profissões mais relacionadas com a educação e com os serviços sociais. Aqui, verifica-se o efeito que se pode designar como “sexo das profissões” (Veiga, Moura, Sá, & Rodrigues, 2006).

Num estudo realizado por Lent, Lopez e Bieschke (1991), foi possível observar que os rapazes apresentam valores de interesses mais elevados na área da matemática, contrariamente às raparigas.

Para averiguar a autoeficácia de estudantes universitários, utilizando a tipologia de Holland, Williams e Subich (2006), realizaram um estudo no qual encontraram diferenças importantes em relação ao sexo. Os autores apuraram que o sexo feminino apresentava menor autoeficácia nos campos Realista e Investigativo, enquanto que o sexo masculino demonstrava menor autoeficácia no tipo Social (Williams & Subich, 2006).

Num estudo realizado por Santos e Melo-Silva (2005), foi possível verificar que os rapazes demonstram mais interesses por cursos como economia, contabilidade, administração, informática e medicina, enquanto que as raparigas demonstram preferência por cursos como enfermagem, terapia ocupacional, nutrição, farmácia, psicologia, pedagogia, fisioterapia. As autoras defendem que esta diferenciação se deve à existência de estereótipos relacionados com o sexo (cit por Godoy, & Noronha, 2010).

As raparigas apresentam interesses mais elevados nos campos Social e Convencional e os rapazes no campo Realista, segundo um estudo elaborado por Nunes (2007, cit por Godoy, & Noronha, 2010).

Segundo Baptista (2011), os campos Realista, Investigativo e Convencional apresentam médias mais elevadas para os rapazes, enquanto que os campos Artístico, Social e Empreendedor, demonstra médias mais elevadas nas raparigas.

Relativamente à relação entre as escolhas e aspirações profissionais e o nível socioeconómico dos pais, Soares (2002) explorou a ideia de que a forma como o jovem perceciona o mundo do trabalho, está intrinsecamente relacionada com as profissões dos pais.

A teoria de Roe (1957) está centrada, sobretudo, nas relações existentes entre o comportamento vocacional do individuo e a sua personalidade. Assim, a satisfação individual de um determinado individuo, tem origem nas ocupações que desempenha. Contudo, para a autora é útil analisar as experiências precoces do individuo, sobretudo as que são sujeitas pela família, nomeadamente pela relação com os pais, de forma a perceber o seu desenvolvimento vocacional. Para Roe (1957) um dos principais motivos que leva o indivíduo a escolher uma determinada profissão prende-se com o seu ambiente familiar durante a infância e a adolescência.

A interação apresentada entre pais e filhos tem um papel preponderante no desenvolvimento dos interesses dos jovens, sendo que o tipo parental que os pais apresentam tem uma grande influência nos interesses vocacionais dos jovens. Ou seja, por exemplo os pais do tipo Realista, acabam por induzir os seus filhos a participarem em atividades do tipo Realista (Roe & Siegelman, 1964, cit por Holland, 1997). O facto de existir uma vinculação precoce entre pais e filhos, leva a que exista por parte dos pais, uma modelação da orientação vocacional dos seus filhos, sendo que segundo Roe (1957), essa interação mais precoce determina a decisão dos filhos. Neste seguimento, os pais acabam sempre por transmitir aos seus filhos aquilo que eles consideram importante a nível do sucesso profissional, ou seja, aquilo que mais valorizam relativamente ao mundo vocacional (Friesen, 1986).

Nesta linha de pensamento, é importante ter em conta que o nível socioeconómico dos pais é um fator com grande peso nas decisões vocacionais dos seus filhos, sendo um aspeto que influencia o seu sucesso ou insucesso (Salsinha, 2011). Segundo a literatura, o nível socioeconómico dos pais está intrinsecamente relacionado com as aspirações vocacionais dos filhos, isto porque os pais são a primeira fonte de contacto da criança

com as experiências vocacionais, o que faz com que expressem as suas crenças e percepções sobre as atividades vocacionais dos seus filhos, acabando por influenciá-los. Assim, as percepções que os pais apresentam sobre as competências escolares dos seus filhos, encontram-se relacionadas com as expectativas e o autoconceito dos jovens (Jodl, Michael, Malanchuk, Eccles & Sameroff, 2001).

O estudo realizado por Noronha e Ottati (2010), demonstrou que os alunos que apresentam interesses vocacionais por profissões mais tradicionais, como por exemplo a engenharia, medicina e jornalismo, têm pais com formação até ao ensino médio, ou seja, pais com um nível socioeconómico elevado.

Num estudo realizado com jovens a frequentar o 9º ano de escolaridade, destaca-se o facto de que a escolaridade materna apresenta um grande impacto no rendimento escolar dos filhos (Prata, Barbosa-Ducharne, Gonçalves, & Cruz, 2013).

Os filhos sentem um maior suporte instrumental, financeiro e emocional, quando as suas famílias possuem um maior grau de escolaridade, contrariamente às famílias com baixa escolaridade que conseguem oferecer esses suportes em menor grau (Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson & Zane, 2007).

1.4 Questões de Investigação

Um dos grandes objetivos deste estudo é contribuir para a adaptação de um instrumento e recolher dados sobre as propriedades psicométricas da versão Portuguesa do EXPLORA, procurando enriquecer a oferta de instrumentos de avaliação dos interesses atualizados e adaptados para Portugal, que detenham boas características psicométricas. Pretende ainda estudar a relação entre o nível socioprofissional dos pais e os interesses dos jovens e ainda estudar as diferenças entre os sexos nos interesses, o que leva às seguintes questões de investigação:

Questão 1 - As características psicométricas da adaptação portuguesa do EXPLORA são satisfatórias?

Questão 2 - Haverá diferenças entre os sexos nos interesses avaliados?

Questão 3 - Haverá relação entre o nível socioprofissional dos pais, avaliado pela Escala de Graffar, e os interesses inventariados?

Capítulo 2 - Metodologia

2.1 Caracterização da amostra

Foi realizada uma amostra não-probabilística por conveniência, para a elaboração deste estudo. Ou seja, os participantes foram selecionados por serem alunos a frequentar

o 9º ano de escolaridade, no ano letivo de 2017/2018, em escolas secundárias públicas. A amostra deste estudo conta com 492 jovens do 9º ano de escolaridade, de diferentes áreas geográficas do país, especialmente de Beja e Lisboa e Setúbal.

A amostra é composta por 374 alunos, nos quais 188 (50%) são do sexo masculino e 186 (49%) do sexo feminino. Ainda podemos observar que as idades variam entre os 13 e os 19 anos, sendo a média de 15 e a mediana e a moda 14.

2.2 Instrumentos utilizados para a recolha de dados

a) “Explora - Questionário para a orientação de carreira”

Para que a realização deste estudo fosse possível, foi realizada a tradução do instrumento para a Língua Portuguesa. Desta forma, a tradução do instrumento foi realizada um tradutor bilingue, com revisão feita por três Psicólogos e aprovação pela editora da versão original do instrumento, a Editora Espanhola TEA- Ediciones.

Este questionário tem como finalidade ajudar as pessoas a identificarem quais os campos profissionais que mais se adaptam aos seus interesses, às suas habilidades e às suas características pessoais. Tudo isto, de forma a facilitar o processo de exploração e de tomada de decisões vocacionais. Pode ser aplicado tanto a estudantes como a adultos.

O EXPLORA é constituído por três secções de resposta, que permitem avaliar aspetos distintos: a secção 1, interessa-se pelos Interesses por atividades e profissões (gosto ou não gosto de uma determinada atividade ou profissão); a secção 2 prende-se com as Habilidades (tenho ou não tenho um determinado conjunto de competências ou de aptidões); e a secção 3 está mais ligada às Características Pessoais (considero-me uma pessoa...). A secção 1 é composta por 108 itens, a secção 2 por 54 itens e a secção 3 por 18 itens, perfazendo assim um total de 180 itens de resposta nominal, ou seja Sim/ ? /Não. Através da análise das respostas, é possível analisar seis campos profissionais correspondentes aos tipos de personalidade da teoria de Holland. Contudo, a taxonomia adotada neste questionário é diferente, sendo que os seis campos profissionais se designam por: Técnico-manual (T), Científico-investigador (C), Artístico-criativo (A), Social-assistencial (S), Empresarial-persuasivo (E) e Escritório-administrativo (O).

As atividades ligadas ao campo *Técnico-manual (T)* prendem-se com o desempenho de tarefas explícitas, físicas e concretas que exigem uma capacidade manual, técnica e mecânica. Estas tarefas exigem ainda algum cuidado, atenção e rapidez. Assim sendo, diz respeito a tarefas manuais e mecânicas, atividades especializadas, ocupações técnicas e de serviços. Carpinteiros, pescadores, bombeiros, eletricistas, entre outros, são

exemplos de profissões típicas. O tipo *Científico-investigador (C)* diz respeito a atividades que requerem o uso de habilidades analíticas, matemáticas e científicas, quer isto dizer que se centram na exploração, na investigação e na compreensão de todo o tipo de fenómenos. As ocupações relacionam-se assim com a matemática, as ciências e a medicina. Biólogo, engenheiro aeronáutico, farmacêutico, entre outros, são profissões típicas deste tipo de atividades. As atividades do tipo *Artístico-criativo (A)* necessitam de habilidade criativa e de uma imaginação ativa para as diversas manifestações artísticas. O desempenho das tarefas está relacionado com tarefas que permitem interpretar formas artísticas, tendo em conta a estética e imaginação. Músicos, atores, pintores, entre outros, são profissões típicas deste tipo. Por sua vez, as atividades do tipo *Social- assistencial (S)* estão relacionadas com a ajuda e a atenção oferecida às outras pessoas. Está interligado à capacidade para interpretar e modificar a conduta humana. Assim, psicólogos, professores, enfermeiros, entre outros, são exemplos de profissões típicas. O tipo *Empresarial-persuasivo (E)* está direcionado a atividades relacionadas com a direção, a gestão e as vendas. Uma pessoa que demonstre mais aptidão para este tipo de atividades, necessita de ter habilidades para se relacionar com os outros, persuadir e vender. Neste tipo de profissões é valorizado a facilidade verbal que é utilizada para persuadir as pessoas. Advogados, supervisores, executivos, entre outros, são exemplos de profissões típicas. Por fim, o tipo *Escritório-administrativo (O)* está mais direcionado para atividades que requerem habilidades burocráticas, sendo que as atividades desempenhadas são sistemáticas, concretas e organizadas. Banqueiro, secretariado, rececionista, são exemplos de profissões típicas.

Ao realizar uma comparação da classificação dos tipos de Holland e dos campos profissionais do EXPLORA, podemos observar que o tipo Realista corresponde ao Técnico-manual; o Tipo Investigador ao Científico-investigador; o Tipo Artístico ao Artístico-criativo; o Tipo Social ao Social-assistencial; o Tipo Empreendedor ao Empresarial- persuasivo e o Tipo Convencional ao Escritório-administrativo.

A correção deste instrumento é realizada através de procedimentos informáticos, de forma a ser possível obter-se uma pontuação nas escalas, nos campos profissionais e ainda um perfil gráfico.

Este é um questionário que pode ser aplicado de forma individual ou em grupos, a indivíduos desde os 12 anos até à idade adulta. Os resultados que advêm do preenchimento do EXPLORA organizam-se em torno dos seis campos profissionais acima mencionados, permitindo obter um perfil profissional global do indivíduo, um

código sumário, um perfil profissional específico, os índices complementares, e ainda as pontuações que se encontram associadas aos estilos de resposta (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

O perfil profissional global do indivíduo, refere-se à pontuação do indivíduo avaliado em cada um dos seis campos profissionais, de forma a avaliar os campos em que apresenta maior preferência, através de um gráfico. Toda a informação extraída anteriormente está inserida no código sumário, que indica quais os campos profissionais em que o indivíduo avaliado demonstra um maior interesse. Através deste código, o indivíduo poderá começar a sua procura, em relação a grupos profissionais mais propícios ou a ofertas formativas relacionadas com os mesmos. Já o Perfil profissional específico, proporciona informação diversa sobre as áreas avaliadas anteriormente em cada um dos campos profissionais, sobretudo por atividade, pelos interesses de profissões possíveis, pelas habilidades e pelas características pessoais. Este perfil permite ao indivíduo comparar o seu interesse por atividades e por profissões com as suas competências e aptidões numa certa área, de forma a observar se existe concordância entre o que interessa ao sujeito e aquilo que ele é capaz de fazer. Sendo que possibilita também que o indivíduo compare o seu interesse nas atividades e nas profissões e apurar se se encontram em conformidade e se são homogêneos, ou se pelo contrário demonstram algum tipo de desequilíbrio. A análise deste Perfil Profissional Específico, pode ainda aprofundar a interpretação que é realizada através dos resultados obtidos no Perfil Profissional Global. Nos Índices Complementares, aparecem os interesses que são expressos pelos sujeitos avaliados, os interesses inventariados, a coerência interna entre estes dois últimos e ainda a congruência que existe entre os dois tipos de interesses. Por fim, os resultados obtidos pelo EXPLORA, permitem verificar quais os estilos de resposta do sujeito, sobretudo se respondeu de forma inconsistente, tendo em consideração a inconsistência das resposta e o nível de dúvidas que tem sobre os seus interesses, sendo este último contabilizado pela frequência com que o sujeito marcou uma cruz na opção interrogativa (?) (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

O EXPLORA é composto pelo Manual, que integra as instruções de aplicação, correção e interpretação; o Caderno onde a pessoa responde; a Folha de respostas, onde o sujeito avaliado coloca todos os seus dados de identificação; as Chaves de acesso (PIN) para a correção na internet e por fim o Explorador de profissões.

Relativamente às propriedades psicométricas do EXPLORA foram estudadas com uma amostra espanhola, com amostras no Equador, México e na Colômbia. Desta forma,

foi possível encontrar valores muito satisfatórios na análise da consistência interna, utilizando o Coeficiente de Cronbach. Ao realizar a análise dos valores de fiabilidade alcançados no questionário pelas áreas avaliadas (interesses por Atividades, interesses por Profissões, Habilidades e Características Pessoais), foi possível verificar que os valores obtidos na área Características Pessoais são baixos. Isto acontece porque os itens que constituem cada campo profissional nesta mesma área são apenas três. Contudo, ao verificar as áreas Interesses por atividades, Interesses por profissões e Habilidades, podemos confirmar que os coeficientes são satisfatórios (coeficiente alfa de Cronbach médio = .84) (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Segundo os autores (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013), 81.5% dos itens apresentam um bom nível de discriminação, sendo que as pontuações das correlações se situam acima dos .40, o que quer dizer que apenas 5.3% demonstram correlações iguais ou inferiores a .19.

Depois de realizada a análise fatorial dos 180 itens que constituem o instrumento, foram apenas extraídos 6 fatores. O primeiro fator inclui 27 itens correspondentes ao campo profissional Escritório-administrativo e 16 itens ao campo Empresarial-persuasivo. O que explica a vinculação observada entre ambos os campos profissionais, prende-se com o facto de que os itens do campo empresarial-persuasivo que saturaram neste primeiro fator, dizem essencialmente respeito à gestão e direção de empresas e negócios que frequentemente estão associados a aspetos mais burocráticos e administrativos. O segundo fator inclui 28 itens do campo Técnico-manual; o terceiro fator inclui 25 itens pertencentes ao campo Social-assistencial; o quarto fator inclui 27 itens do campo Científico-investigador; o quinto fator inclui 27 itens do campo Artístico-criativo e o sexto fator inclui 9 itens do campo Empresarial-persuasivo. Pode-se verificar que todos os campos profissionais apresentam um carácter de identidade bem definido, apesar da sobreposição dos campos Escritório-administrativo e Empresarial-persuasivo (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Ainda assim, foi possível verificar que os resultados obtidos das correlações das escalas indicam que as correlações mais elevadas se alcançam nas áreas que avaliam o mesmo campo profissional, os interesses, as habilidades e as características pessoais que pertencem a um mesmo campo profissional acabam por demonstrar uma maior correlação entre si do que propriamente com outras áreas de outros campos profissionais (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

2.3 Procedimentos

No seguimento da apresentação do estudo à Comissão de Deontologia da Faculdade de Psicologia, da Universidade de Lisboa, foi obtida a aprovação do mesmo (Requerimento de Aprovação do Projeto de Investigação – RAPI). De seguida, foram também obtidas as autorizações à Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (MIME) e às respetivas direções dos Agrupamentos Escolares e Encarregados de Educação, por se estar a lidar com crianças menores de idade.

Seguidamente a todas as aprovações acima mencionadas, foram cedidos os Protocolos de Consentimento Informado aos psicólogos de cada agrupamento, de forma a serem entregues aos encarregados de educação, que por sua vez teriam de os assinar e devolver, mencionado se o seu educando estava ou não autorizado a participar no estudo.

Desta forma, a aplicação do instrumento foi realizada pela investigadora em sala de aula e no respetivo horário escolar, conforme disponibilidade dos professores e a sua aplicação foi coletiva. Os alunos foram informados, anteriormente à aplicação do instrumento, que o preenchimento seria anónimo e voluntário, sendo que não existia a obrigação de participação. A recolha dos dados, teve a duração de aproximadamente 30 a 45 minutos, e foi realizada entre Março e Abril de 2018.

Os dados recolhidos foram analisados através do programa IBM-SPSS Statistics, versão 25. De forma a tornar o procedimento de análise mais simples, foram reagrupadas ou categorizadas algumas variáveis demográficas. Assim, tendo em consideração a profissão dos pais, foi realizada uma classificação segundo as categorias profissionais da escala de Graffar: 1 ° Grau (diretores de bancos, diretores técnicos de empresas, licenciados, engenheiros, profissionais com títulos universitários ou de escolas especiais e militares de alta patente); 2° Grau (chefes de secções administrativas ou de negócios de grandes empresas, subdiretores de bancos, peritos e técnicos); 3° Grau – (adjuntos técnicos, desenhadores, caixeiros, contramestres, oficiais de primeira, encarregados, capatazes e mestres de obras); 4° Grau (motoristas, policias, cozinheiros, operários especializados); 5° Grau (jornaleiros, porteiros, contínuos, ajudantes de cozinha, mulheres de limpeza, operários não especializados). Foi ainda acrescentada uma última categoria, a categoria de desempregado(a).

De seguida, foi observado que o n é pequeno em algumas categorias, o que levou à necessidade de realizar uma recodificação dessas mesmas categorias em, apenas, três níveis, de forma a ser possível a comparação dos grupos: Nível 1 (Desempregados ou

profissões de 5º Grau da escala de Graffar), Nível 2 (Profissões de 4º e 3º grau da escala de Graffar) e Nível 3 (Profissões de 2º e 1º Grau da escala de Graffar).

Foram calculadas as características psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA, através da análise dos alfas de Cronbach de cada um dos 6 campos profissionais e das subescalas, o que nos permitiu verificar a boa consistência interna do instrumento; as relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o sexo dos participantes, através da realização do Teste T de diferença de médias para amostras independentes, de forma a averiguar se existem diferenças significativas entre os resultados das escalas e subescalas do EXPLORA dos grupos definidos pelo sexo e ainda as relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o nível profissional dos pais através de uma ANOVA a um fator.

Capítulo 3 – Resultados

3.1 Características Psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA

Tabela 1 – Escalas Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.76 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.79 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 1	.49	.73	item 7	.38	.78
item 25	.41	.74	item 13	.55	.76
item 37	.37	.75	item 19	.51	.77
item 49	.41	.75	item 31	.55	.76
item 55	.51	.72	item 43	.61	.75
item 61	.61	.70	item 85	.52	.76
item 67	.33	.75	item 91	.47	.78
item 73	.33	.75	item 97	.46	.77
item 79	.55	.72	item 103	.37	.78

Na tabela 1 relativa à escala Técnico-manual Profissões e à escala Técnico-manual Atividades, verifica-se que qualquer um dos itens apresentam uma correlação de item-total corrigida, qua valida a inclusão de todos os itens. Assim, todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, sendo que a escala Profissões apresenta um alfa de Cronbach de .76 e a escala Atividades de .79.

Tabela 2 – Escala Técnico-Manual Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .87 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.61	.87
item7	.44	.87
item13	.60	.87
item19	.53	.87
item25	.47	.87
item31	.59	.86
item37	.36	.87
item43	.66	.86
item49	.41	.87
item55	.65	.86
item61	.68	.86
item67	.29	.88
item73	.31	.87
item79	.57	.87
item85	.52	.87
item91	.47	.87
item97	.49	.87
item103	.43	.87

Na tabela 2 estão representados todos os itens correspondentes à escala Técnico-manual Profissões e Atividades e apresentam um alfa de Cronbach de .87. Verifica-se que existe uma correlação item-total corrigida satisfatória em todos os itens, exceto no item 67 que tem uma correlação inferior a .30 (.29), contudo a sua omissão também não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala.

Tabela 3 – Escalas Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.88 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.65 (N=374)		
	Alfa de Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Alfa de Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 109	.66	.87	item 163	.55	.44
item 115	.73	.86	item 169	.34	.72

item 121	.72	.86	item 175	.53	.48
item 127	.71	.86			
item 133	.54	.88			
item 139	.43	.89			
item 145	.51	.88			
item 151	.68	.86			
item 157	.68	.86			

Os dados apresentados na tabela 3 correspondem à escala Técnico-manual Habilidades e à escala Técnico-manual Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de Cronbach de .88 para a escala Habilidades e de .65 para a escala Características Pessoais. Esta última escala apresenta valores, embora satisfatórios, mais baixos que os restantes, devido ao reduzido número de itens que a compõem.

Tabela 4 – Escala Técnico-manual: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.59	.92
item7	.35	.93
item13	.55	.93
item19	.52	.93
item25	.41	.93
item31	.60	.92
item37	.33	.93
item43	.65	.92
item49	.34	.93
item55	.68	.92
item61	.65	.92
item73	.27	.93
item85	.52	.93
item97	.57	.92
item103	.42	.93
item109	.69	.92

item115	,71	.92
item121	,73	.92
item127	,69	.92
item133	.51	.93
item139	.38	.93
item145	.46	.93
item151	.71	.92
item157	.62	.92
item163	.62	.92
item169	.33	.93
item175	.68	.92

Na tabela 4 são apresentados todos os itens correspondentes à escala Técnico-manual e demonstram um alfa de Cronbach de .93. Verifica-se que existe correlação item-total corrigida satisfatória em todos os itens, exceto no item 67 (.24) e no item 73 (.27) que correspondem à escala Técnico-manual Profissões e que apresentam uma correlação inferior a .30.

Tabela 5 – Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.80 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.88 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 2	.57	.77	item 8	.60	.86
item 14	.39	.82	item 26	.66	.86
item 20	.61	.77	item 38	.71	.85
item 32	.55	.77	item 50	.54	.86
item 44	.38	.79	item 62	.70	.85
item 56	.45	.79	item 68	.54	.87
item 74	.64	.76	item 80	.62	.86
item 92	.67	.78	item 86	.53	.87
item 98	.48	.78	item 104	.65	.86

Em relação à escala Científico-investigador Profissões e à escala Científico-investigador Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência

interna do instrumento. Qualquer um dos itens pertencentes a essas escalas apresenta uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa é de .80 e para a escala Atividades é de .88

Tabela 6 – Escala Científico-investigador Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.70	.90
item8	.59	.90
item14	.38	.92
item20	.68	.90
item26	.68	.90
item32	.53	.90
item38	.67	.90
item44	.50	.90
item50	.51	.90
item56	.46	.91
item62	.70	.90
item68	.54	.91
item74	.66	.90
item80	.68	.90
item86	.61	.90
item92	.51	.91
item98	.44	.91
item104	.62	.90

Tendo em conta a escala Científico-investigador Profissões e Atividades, verifica-se que a correlação de item-total corrigida é satisfatória, apresentando um alfa de Cronbach de .91. Contudo, existe um item (14 da subescala Profissões) que necessitará de análise, uma vez que prejudica o valor do alfa.

Tabela 7 – Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.86 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.72 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 110	.55	.85	item 164	.53	.63
item 116	.51	.87	item 170	.51	.66
item 122	.71	.84	item 176	.57	.59
item 128	.71	.84			
item 134	.57	.85			
item 140	.70	.84			
item 146	.60	.85			
item 152	.58	.85			
item 158	.57	.85			

Na tabela 7 encontram-se os dados correspondentes à escala Científico-investigador Habilidades e à escala Científico-Investigador Características Pessoais, com um alfa de Cronbach de .86 e de .72 correspondentemente. A correlação de item-total corrigida é satisfatória.

Tabela 8 – Escala Científico-investigador: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.71	.94
item8	.58	.94
item14	.38	.94
item20	.65	.94
item26	.70	.93
item32	.48	.94
item38	.68	.94

item44	.50	.94
item50	.52	.94
item56	.41	.94
item62	.73	.94
item68	.57	.94
item74	.64	.94
item80	.66	.94
item86	.60	.94
item92	.50	.94
item98	.38	.94
item104	.65	.94
item110	.52	.94
item116	.53	.94
item122	.71	.94
item128	.75	.94
item134	.54	.94
item140	.70	.94
item146	.63	.94
item152	.58	.94
item158	.59	.94
item164	.47	.94
item170	.70	.94
item176	.50	.94

Relativamente à tabela 8, estão demonstrados todos os itens correspondentes à escala Científico-investigador e apresentam um alfa de Cronbach de .94. Assim, confirma-se que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens. Ainda assim, deve-se ter conta para análise a existência de um item (item 14, da escala profissões), que prejudica o nível do alfa.

Tabela 9 – Escala Artístico-criativo: indicadores de consistência interna das escalas Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.74 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.77 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 9	.47	.70	item 3	.39	.76
item 15	.42	.71	item 21	.52	.75
item 27	.50	.70	item 39	.38	.77

item 33	.52	.69	item 57	.45	.76
item 45	.54	.69	item 63	.59	.73
item 51	.47	.70	item 69	.41	.78
item 81	.47	.71	item 75	.53	.75
item 87	.23	.74	item 93	.57	.74
item 99	.31	.76	item 105	.44	.76

A tabela 9 diz respeito à escala Artístico-criativo Profissões e à escala Artístico-criativo Atividades e apresentam um coeficiente de .74 e de .77, respectivamente. À exceção do item 87 da subescala Artístico-criativo Profissões, que apresenta uma correlação de .23, todos os outros itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Contudo, a sua omissão não beneficiaria o coeficiente de Cronbach desta escala.

Tabela 10 – Escala Artístico-criativo. Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .86 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item3	.47	.86
item9	.46	.86
item15	.55	.86
item21	.49	.86
item27	.52	.86
item33	.54	.85
item39	.43	.86
item45	.55	.85
item51	.57	.85
item57	.55	.85
item63	.59	.85
item69	.44	.86
item75	.55	.86
item81	.52	.86

item87	.28	.87
item93	.58	.85
item99	.35	.87
item105	.48	.86

Tendo em atenção a escala Artístico-criativo Profissões e Atividade, cujos dados estão representados na tabela 10, é possível verificar que existe uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .86. Contudo, o item 87, que apresenta uma correlação de .28, deve ser analisado, porque prejudica o alfa de Cronbach, tal como o item 99.

Tabela 11 – Escala Artístico-Criativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.82 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.75 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 111	.43	.81	item 165	.59	.66
item 117	.75	.81	item 171	.56	.69
item 123	.54	.80	item 177	.59	.65
item 129	.53	.80			
item 135	.43	.83			
item 141	.52	.80			
item 147	.72	.80			
item 153	.59	.79			
item 159	.64	.79			

Na tabela 11 estão apresentados os dados relativos à escala Artístico-criativo Habilidades e à escala Artístico-criativo Características Pessoais, verificando-se que a correlação de item-total corrigida é satisfatória, com um coeficiente alfa de .82 para a escala Habilidades e .75 para a escala Características Pessoais.

Tabela 12 – Escala Artístico-criativo: coeficiente alfa de Cronbach .92 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item3	.53	.92
item9	.54	.91
item15	.56	.91
item21	.46	.92
item27	.58	.91
item33	.53	.91
item39	.38	.92
item45	.55	.91
item51	.53	.92
item57	.55	.91
item63	.61	.91
item69	.40	.92
item75	.58	.91
item81	.51	.92
item87	.25	.92
item93	.59	.91
item99	.37	.92
item105	.46	.92
item111	.47	.92
item117	.48	.92
item123	.64	.91
item129	.56	.91
item135	.41	.92
item141	.51	.92
item147	.69	.91
item153	.62	.91
item159	.59	.91
item165	.53	.91
item171	.46	.92
item177	.62	.91

Os dados apresentados na tabela 12 correspondem a todos os itens da escala artístico-criativo, com um coeficiente de .92. É observável que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens, com exceção do item 87, que apresenta uma

correlação item-total corrigida de .25. Contudo, a sua omissão não iria beneficiar o alfa de Cronbach da escala em estudo.

Tabela 13 – Escala Social-assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.82 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 10	.44	.81	item 4	.60	.83
item 16	.54	.80	item 22	.72	.81
item 28	.57	.79	item 34	.57	.83
item 46	.57	.79	item 40	.60	.83
item 52	.59	.79	item 64	.40	.85
item 58	.53	.80	item 70	.72	.82
item 82	.37	.82	item 76	.41	.85
item 88	.47	.81	item 100	.46	.84
item 94	.60	.79	item 106	.63	.83

Os dados apresentados na tabela 13, dizem respeito à escala Social-assistencial Profissões e à escala Social-assistencial Atividades e verifica-se que qualquer um dos itens apresentam uma correlação de item-total corrigida, qua valida a inclusão de todos os itens. Assim, todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, sendo que a escala Profissões apresenta um alfa de Cronbach de .82 e a escala Atividades de .85.

Tabela 14 – Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item4	.56	.89
item10	.58	.89
item16	.58	.89
item22	.70	.89

item28	.44	.90
item34	.64	.89
item40	.69	.89
item46	.48	.90
item52	.45	.90
item58	.59	.89
item64	.42	.90
item70	.70	.89
item76	.41	.90
item82	.46	.90
item88	.46	.90
item94	.61	.89
item100	.46	.90
item106	.59	.89

Na tabela 14, estão descritos os dados da escala Social-assistencial Profissões e Atividades, com um coeficiente alfa de Cronbach de .90, sendo que se mantém uma correlação de item-total corrigida satisfatória.

Tabela 15 – Escala Social-assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.82 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.70 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 112	.64	.79	item 166	.48	.66
item 118	.39	.82	item 172	.55	.58
item 124	.54	.81	item 178	.54	.59
item 130	.66	.79			
item 136	.55	.80			
item 142	.61	.80			
item 148	.44	.82			
item 154	.36	.84			
item 160	.69	.79			

Na tabela 15, onde estão apresentados os dados relativos à escala Social-assistencial Habilidades e à escala Social-assistencial Características Pessoais, com um coeficiente de .82 e de .70 respetivamente, verifica-se que a correlação de item-total corrigida é satisfatória.

Tabela 16 – Escala Social-assistencial: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item4	.60	.92
item10	.53	.92
item16	.54	.92
item22	.68	.92
item28	.41	.93
item34	.59	.92
item40	.61	.92
item46	.45	.92
item52	.42	.93
item58	.53	.92
item64	.40	.93
item70	.71	.92
item76	.48	.92
item82	.44	.93
item88	.45	.92
item94	.56	.92
item100	.54	.92
item106	.62	.92
item112	.61	.92
item118	.46	.92
item124	.58	.92
item130	.69	.92
item136	.53	.92
item142	.68	.92
item148	.39	.93
item154	.30	.93
item160	.69	.92
item166	.37	.93

item172	.51	.92
item178	.53	.92

Na tabela 16, estão representados todos os itens correspondentes à escala Social-assistencial. Apresentam um coeficiente de .93 e a correlação de item-total corrigida é satisfatória em todos os itens.

Tabela 17 – Escala Empresarial-persuasivo: indicadores de consistência interna das escalas Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.85 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 23	.52	.84	item 5	.54	.84
item 35	.57	.83	item 11	.56	.83
item 47	.48	.84	item 17	.62	.83
item 53	.69	.82	item 29	.47	.84
item 83	.45	.84	item 41	.66	.82
item 89	.66	.82	item 59	.46	.84
item 95	.59	.83	item 65	.58	.83
item 101	.52	.84	item 71	.67	.82
item 107	.64	.82	item 77	.51	.84

Na tabela 17 estão representados os resultados relativos à escala Empresarial-persuasivo Profissões e à escala Empresarial-persuasivo Atividades e verifica-se que qualquer um dos itens apresentam uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens. Assim, todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, sendo que a escala Profissões apresenta um alfa de Cronbach de .85 e a escala Atividades de .85.

Tabela 18 – Escala Empresarial-persuasiva Profissão e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 374)

Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
------------------------------------	---

item5	.55	.91
item11	.52	.91
item17	.61	.91
item23	.50	.91
item29	.56	.91
item35	.61	.91
item41	.67	.91
item47	.47	.91
item53	.67	.91
item59	.52	.91
item65	.62	.91
item71	.69	.91
item77	.50	.91
item83	.51	.91
item89	.71	.91
item95	.56	.91
item101	.55	.91
item107	.64	.92

Na tabela 18, estão descritos os dados da escala Empresarial- persuasivo Profissões e Atividades, com um coeficiente de .91, sendo que se mantém uma correlação de item-total corrigida satisfatória.

Tabela 19 – Escala Empresarial-persuasiva: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.87 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.69 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 113	.64	.85	item 167	.55	.52
item 119	.58	.86	item 173	.54	.53
item 125	.64	.85	item 179	.40	.70
item 131	.59	.86			
item 137	.63	.85			

item 143	.63	.85
item 149	.61	.86
item 155	.63	.86
item 161	.51	.87

Na tabela 19, onde estão apresentados os dados relativos à escala Empresarial-persuasivo Habilidades e à escala Empresarial-persuasivo Características Pessoais, com um coeficiente de .87 e de .69 respetivamente, verifica-se que a correlação de item-total corrigida é satisfatória.

Tabela 20 – Escala Empresarial: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item5	.58	.94
item11	.53	.94
item17	.61	.94
item23	.42	.94
item29	.53	.94
item35	.57	.94
item41	.67	.94
item47	.43	.94
item53	.63	.94
item59	.48	.94
item65	.61	.94
item71	.70	.94
item77	.55	.94
item83	.53	.94
item89	.69	.94
item95	.49	.94
item101	.56	.94
item107	.60	.94
item113	.61	.94
item119	.48	.94
item125	.71	.94
item131	.56	.94
item137	.68	.94

item143	.60	.94
item149	.66	.94
item155	.60	.94
item161	.42	.94
item167	.62	.94
item173	.59	.94
item179	.42	.94

Na tabela 20, estão representados todos os itens correspondentes à escala Social-assistencial. Apresentam um coeficiente de .94 e a correlação de item-total corrigida é satisfatória em todos os itens.

Tabela 21 – Escala Escritório-administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.78 (N=374)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.81 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 6	.52	.75	item 24	.38	.78
item 12	.54	.75	item 30	.55	.76
item 18	.60	.75	item 48	.51	.77
item 36	.58	.75	item 60	.55	.76
item 42	.58	.75	item 66	.61	.75
item 54	.36	.78	item 90	.52	.76
item 72	.44	.77	item 96	.47	.78
item 78	.37	.80	item 102	.46	.77
item 84	.45	.77	item 108	.37	.78

Na tabela 21 estão representados os resultados relativos à escala Escritório-administrativo Profissões e à escala Empresarial-persuasivo Atividades e verifica-se que qualquer um dos itens apresentam uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens. Assim, todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, sendo que a escala Profissões apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de .78 e a escala Atividades de .81.

Tabela 22 – Escala Escritório-Administrativo Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.58	.87
item12	.58	.87
item18	.58	.87
item24	.61	.87
item30	.67	.86
item36	.61	.87
item42	.59	.87
item48	.51	.87
item54	.35	.88
item60	.64	.86
item66	.32	.87
item72	.46	.87
item78	.39	.88
item84	.52	.87
item90	.45	.87
item96	.39	.87
item102	.56	.87
item108	.55	.87

Na tabela 22, estão descritos os dados da escala Escritório-administrativo Profissões e Atividades, com um coeficiente de .88, sendo que se mantém uma correlação de item-total corrigida satisfatória para todos os itens.

Tabela 23 – Escala Escritório-Administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.77 (N=374)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.67 (N=374)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item 114	.53	.74	item 168	.50	.56
item 120	.39	.76	item 174	.53	.51
item 126	.34	.78	item 180	.43	.65

item 132	.57	.74
item 138	.56	.74
item 144	.60	.74
item 150	.37	.77
item 156	.53	.74
item 162	.44	.76

Na tabela 23, onde estão apresentados os dados relativos à escala Escritório-administrativo Habilidades e à escala Escritório-administrativo Características Pessoais, com um coeficiente alfa de .77 e de .67 respetivamente, verifica-se que a correlação de item-total corrigida é satisfatória em todos os itens.

Tabela 24 – Escala Escritório-Administrativo: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 374)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.52	.90
item12	.49	.90
item18	.50	.90
item24	.56	.90
item30	.62	.90
item36	.56	.90
item42	.52	.90
item48	.47	.90
item54	.28	.90
item60	.62	.90
item66	.42	.90
item72	.49	.90
item78	.39	.90
item84	.48	.90
item90	.42	.90
item96	.39	.90
item102	.53	.90
item108	.56	.90
item114	.45	.90
item120	.28	.90

item126	.31	.90
item132	.66	.89
item138	.62	.90
item144	.55	.90
item150	.43	.90
item156	.44	.90
item162	.54	.90
item168	.39	.90
item174	.47	.90
item180	.47	.90

Na tabela 24, estão representados todos os itens correspondentes à escala Escritório-administrativo. Apresentam um coeficiente de .90 e a correlação de item-total corrigida é satisfatória em todos os itens, com exceção do item 54, correspondente à escala Escritório-administrativo profissões, que apresenta uma correlação de .28.

Relativamente à versão Portuguesa do EXPLORA, pode-se concluir, de um modo geral que a consistência interna do instrumento é muito boa, embora seja necessário ter em conta o facto de que a subescala Características Pessoais apresenta uma consistência satisfatória, contudo menos satisfatória, na medida em que cada uma destas subescalas é constituída apenas por 3 itens.

3.2. Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o sexo dos participantes

De forma a responder à segunda questão de investigação, foi realizado o Teste T de diferença de médias para amostras independentes, de forma a averiguar se existem diferenças significativas entre os resultados das escalas e subescalas do EXPLORA dos grupos definidos pelo sexo.

Tabela 25 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA no grupo feminino e no grupo masculino

Sexo Feminino (N=186)		Sexo Masculino (N=188)			
M	DP	M	DP	T (g.l.)	P

Técnico-manual	9.00	9.58	19.04	13.98	8.06 (327.92)	.001
Científico-investigativo	22.49	16.93	22.50	16.64	.008 (369)	.99
Artístico-criativo	22.87	14.75	14.27	12.85	-5.96 (365)	.001
Social-assistencial	26.15	13.80	14.13	11.32	-9.11(350.59)	.001
Empreendedor-persuasivo	20.45	13.82	23.72	16.20	2.08 (355.85)	.04
Escritório-administrativo	13.79	11.93	15.32	12.52	1.20 (364)	.23

Após a aplicação do Teste T para comparação das médias nas escalas e subescalas dos campos profissionais do EXPLORA, foram encontradas diferenças significativas entre sexos, relativamente a alguns campos. Estas diferenças foram mais notórias no campo Técnico-manual, no qual o sexo masculino apresenta média significativamente superior ao sexo feminino e nos campos Social-assistencial e Artístico-criativo, em que o sexo feminino apresenta médias superiores às do sexo masculino.

3.3. Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o nível profissional dos pais

Para responder à terceira e última questão de investigação, foi realizada uma ANOVA, de forma a averiguar se existem diferenças significativas entre as médias dos grupos definidos pelo nível profissional dos pais nas escalas e subescalas do EXPLORA.

Tabela 26 – ANOVA para comparação de médias de escalas e subescalas do EXPLORA por nível profissional dos pais

	Pai		Mãe	
	Z	P	Z	P
Técnico-manual	1.30	.28	.32	.73
Científico-investigativo	10.56	.00	21.78	.00

Artístico-criativo	2.12	.12	.72	.49
Social- assistencial	.23	.80	.38	.69
Empreendedor- persuasivo	3.12	.05	3.53	.03
Escritório- administrativo	.38	.69	3.23	.04

Tabela 27 – Médias de escalas do EXPLORA e nível profissional do pai

	Técnico- manual		Científico- investigativo		Artístico- criativo		Social- assistencial		Empreendedor- persuasivo		Escritório- administrativo	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Nível 1	12.93	12.52	14.62	14.65	16.09	13.61	19.32	15.60	18.14	14.43	13.50	13.30
Nível 2	15.38	12.60	21.41	16.97	20.20	14.62	20.03	13.07	22.93	14.65	15.02	11.49
Nível 3	13.30	13.60	24.44	16.50	18.08	14.61	20.66	14.09	23.22	15.73	14.60	12.50

Tabela 28 – Médias de escalas do EXPLORA e nível profissional das mães

	Técnico- manual		Científico- investigativo		Artístico- criativo		Social- assistencial		Empreendedor- persuasivo		Escritório- administrativo	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Nível 1	13.72	13.33	13.32	12.43	17.19	13.55	19.20	14.73	18.59	14.99	12.73	11.59
Nível 2	14.79	11.77	23.92	15.67	19.54	14.71	20.84	13.03	22.83	14.24	16.60	13.11
Nível 3	13.63	13.94	27.07	17.96	18.47	14.83	20.07	14.40	23.76	15.78	13.77	11.58

Relativamente à análise realizada através da ANOVA, para comparar as médias das escalas e subescalas do EXPLORA com o nível profissional dos pais, foram encontradas diferenças significativas em alguns campos profissionais. No campo Científico-investigador, as médias dos jovens filhos de pais com nível profissional mais baixo (1 - desempregados ou profissões do 5º grau da escala de Graffar), diferem

significativamente das médias dos jovens filhos de pais com níveis médio (categorizado como 2) ou alto (categorizado com 3, apresentando uma média significativamente mais baixa, a $p < .01$. Em relação ao nível profissional das mães, foram encontradas diferenças significativas no campo Científico-investigativo, no Empresarial-persuasivo e no Escritório-administrativo. No primeiro, as médias dos jovens filhos de mães cujo nível profissional foi categorizado como 1 (desempregados ou profissões do 5º grau da escala de Graffar), são significativamente menores que as médias dos participantes com mães de profissões dos outros dois níveis; no campo Empresarial-persuasivo a média dos jovens filhos de mães com nível profissional baixo (nível 1) é significativamente menor a $p < .05$ do que as médias dos filhos de mães de nível médio ou alto (nível 2 ou 3) e no campo Escritório-administrativo as médias dos filhos de mães de nível profissional categorizado como 1 são significativamente (a $p < .05$) superiores às médias dos filhos de mães com profissões de nível 2 (profissões de 3º e 4º grau da escala de Graffar).

Discussão dos resultados

Este estudo teve como grande objetivo a adaptação portuguesa de um instrumento de avaliação dos interesses, o EXPLORA- Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013) e analisar diferenças nos interesses tendo em conta o género e o nível socioprofissional familiar. Desta forma, será realizada uma síntese sobre os resultados obtidos, com as devidas conclusões, tendo em consideração as três questões de investigação propostas.

Tendo em consideração os resultados apresentados no presente estudo, e como resposta à primeira questão de investigação “As características psicométricas desta adaptação do EXPLORA são satisfatórias?”, verifica-se que a versão portuguesa do instrumento apresenta boas características psicométricas. Evidencia bons indicadores de validade e de precisão, demonstrando que este instrumento será confiável para a avaliação dos interesses vocacionais dos alunos do 9º ano de escolaridade, que se encontrem inseridos no sistema de ensino português. Assim, considerando a amostra em estudo de 374 alunos, verifica-se que os valores relativos ao coeficiente alfa de Cronbach para as subescalas dos campos profissionais variam entre os .65 e .91 e entre .90 e .94 para as escalas totais dos campos profissionais. No que se refere às subescalas, a que revelou valores do coeficiente alfa de Cronbach mais elevados foi a subescala Profissões e Atividades, com valores entre os .86 e .91. De seguida aparece a subescala Habilidades

com valores do coeficiente alfa de Cronbach a rondarem os .82 e .88. A subescala Atividades apresenta valores do coeficiente alfa de Cronbach entre .77 e .88. A subescala Profissões demonstra valores do coeficiente alfa de Cronbach entre os .74 e .85 e por fim a subescala Características Pessoais evidencia valores do coeficiente alfa de Cronbach entre .65 e .75. Tal como referido anteriormente, a consistência interna do instrumento é muito boa, contudo a subescala Características Pessoais apresenta uma consistência menos satisfatória, na medida em que cada uma destas subescalas é constituída apenas por 3 itens.

Os resultados que advêm do estudo com esta amostra, vão ao encontro dos estudos realizados com o instrumento e amostra inicial. Assim, segundo Martínez-Vicente & Santamaría (2013), o instrumento original apresenta uma boa consistência interna, através da análise do alfa de Cronbach.

De forma a responder à segunda questão de investigação proposta “Haverá diferenças de género nos interesses avaliados?” foram encontradas diferenças significativas em alguns campos profissionais, relativamente ao sexo. No campo Técnico-manual a média do sexo masculino é significativamente superior à média do sexo feminino, enquanto que nos campos Social-assistencial e Artístico-criativo o sexo feminino evidencia médias superiores às do sexo masculino. No campo Científico-Investigativo as médias encontradas não demonstram diferenças significativas e nos campos Empreendedor-persuasivo e Escritório-administrativo, as diferenças encontradas entre médias também não são significativas.

Estes resultados vão no mesmo sentido de outros estudos já existentes sobre o tema. Hirschi, & Läge (2007), concluíram com a apresentação do seu estudo que o sexo feminino demonstra preferência pelo trabalho com pessoas, ou seja, dá preferência à área social, enquanto que o sexo masculino, manifesta um maior interesse pelo trabalho com objetos, da parte mais técnica e manual. Num outro estudo de Nunes (2007) (cit por Godoy, & Noronha, 2010), verifica-se que as raparigas apresentam interesses mais elevados nos campos Social e Convencional e os rapazes no campo Realista, o que também vai ao encontro dos resultados deste estudo em questão. Paessler (2015), por sua vez apresenta um estudo no qual se verificam estas diferenças entre sexos, demonstrando que os rapazes têm preferência por atividades Realistas e as raparigas por atividades Artísticas. O sexo feminino apresenta resultados mais elevados nas escalas Social e Artístico, enquanto que o sexo masculino, demonstra resultados mais elevados nas escalas Realista e Empreendedor (Proyer & Häusler, 2007; Santos, 2012; Teixeira, Barros &

Janeiro, 2010; Magalhães et al., 2003; Faria, et al., 2008; Baptista, 2011). Estes resultados vão no mesmo sentido dos obtidos com o presente estudo, na medida em que as escalas Social e Artística relacionam-se com os campos Social-assistencial e Artístico-criativo e as escalas Realista e Empreendedor interligam-se com as Técnico-manual e Empresarial-persuasivo. Também Azevedo (1991) verificou através dos seus estudos que os sujeitos do sexo masculino demonstravam preferência por profissões como engenharia, economia, arquitetura e advocacia, enquanto que os sujeitos do sexo feminino por profissões mais relacionadas com a educação e com os serviços sociais. Ou seja, isto remete-nos para o facto de o sexo masculino apresentar preferência por atividades relacionadas com o campo Técnico-manual e o sexo feminino para atividades direcionadas para o campo Social e Artístico.

Os resultados apresentados levam-nos a refletir sobre a persistência de algum tipo de estereótipo relativamente às profissões mais adequadas para rapazes e para raparigas, na medida em que os rapazes ainda procuram muito atividades mais direcionadas para o manuseamento de materiais, e atividades que sejam físicas, concretas, técnicas e manuais e as raparigas, por sua vez, têm preferência por atividades mais direcionadas para o contacto com os outros.

Por fim, com o intuito de responder à terceira questão de investigação “Haverá relação entre o nível socioprofissional dos pais, avaliado pela Escala de Graffar, e os interesses inventariados?”, foi aplicada uma ANOVA, de forma a apurar se existem diferenças significativas entre as médias dos grupos definidos pelo nível profissional dos pais nas escalas e subescalas do EXPLORA. Assim, verificou-se que foram encontradas diferenças significativas em alguns campos profissionais relativamente ao nível profissional dos pais. Confirmou-se que tanto em relação ao nível profissional do pai como ao nível profissional das mães, que as médias dos jovens filhos de pais com nível profissional mais baixo (1 - desempregados ou profissões do 5º grau da escala de Graffar) no campo Científico-investigativo, diferem significativamente das médias dos jovens filhos de pais com níveis médio (categorizado como 2) ou alto (categorizado com 3, apresentando uma média significativamente mais baixa, a $p < .01$).

Estes resultados vão ao encontro de estudos já, anteriormente apresentados. Noronha e Ottati (2010), explicitou que os pais com um nível socioeconómico elevado, têm filhos com interesses por áreas como a engenharia, medicina e jornalismo, que são áreas de maior prestígio social. Por outro lado, os jovens cujos pais apresentam um nível

socioeconómico baixo, baseiam as suas escolhas vocacionais tendo em conta as profissões dos pais (Azevedo, 1991).

A família é um dos aspetos mais importantes no desenvolvimento dos jovens. É através da família que os jovens iniciam e mantêm o seu processo de aprendizagem e de aquisição de valores. A forma como os pais participam no processo educacional dos seus filhos vai determinar a maneira como as crianças se envolvem nesse mesmo processo (Magalhães, 2007). Assim, os pais têm um papel preponderante nos objetivos vocacionais dos seus filhos, devido ao seu conhecimento das características pessoais dos mesmos (Pinto & Soares, 2001). O nível socioeconómico dos pais, assume-se como essencial no desenvolvimento vocacional dos seus filhos, na medida em que se prende com as expectativas que os pais apresentam sobre o futuro vocacional dos seus filhos (Afonso, 2000).

Este estudo permitiu aumentar os recursos dos instrumentos de avaliação dos interesses vocacionais, de forma a facilitar a exploração vocacional dos jovens portugueses. Existe a necessidade de novos instrumentos de avaliação atualizados em Portugal e este instrumento demonstrou resultados interessantes para o aconselhamento vocacional.

O facto de a amostra deste estudo estar restringida às escolas dos distritos de Beja, de Lisboa e Setúbal, não permite generalizar os resultados a toda a população portuguesa, sendo uma limitação ao estudo apresentado.

Neste sentido, seria interessante aplicar o instrumento a outras áreas do país e com amostras mais alargadas. A abranger não só o 9º ano de escolaridade, como também complementar com o ensino universitário, num estudo longitudinal, permitindo relacionar os resultados dos alunos do 9º ano com os seus percursos escolares posteriores, seria algo bastante interessante.

Referências Bibliográficas

- Afonso, M. (2000). *Exploração vocacional de jovens: Condições do contexto relacionadas com o estatuto socioeconómico e com o sexo*. Tese de Mestrado não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Almeida, L. S., & Simões, M. R. (2004). Os testes de inteligência na orientação vocacional. In L. M. Leitão (Coord.). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp.79-100). Coimbra: Quarteto.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ, US: Prentice Hall/Pearson Education.
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 95-113
- Azevedo, J. (1991). *A Educação tecnológica nos anos 90*. Porto: Edições ASA.
- Baptista, J. A. C. (2011). *OPUS: um novo método e uma nova medida dos interesses vocacionais*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Barros, A. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenção na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (2), 165-175.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *Career Development Quarterly*, 41, 174-184.
- Crites, J. O. (1974). Major Contribution Career Counseling: A Review of Major Approaches. *The Counseling Psychologist*, 4(3), 3-23.
- Faria, L. C., Taveira, M. C., & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9 (2), 17-30.
- Flum, H., & Blustein, D.L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.

- Friesen, J. (1986). The role of the family in vocational development. *Internacional Journal for the Advancement of Counselling*, 9, 87-96.
- Godoy, S., & Noronha, A. P. P. (2010). Interesses e personalidade: Diferenças entre série e sexo de jovens do ensino médio. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 1(2), 184-201.
- Gonçalves, C. M. & Coimbra, L. J. (Eds.). (1998). *A influência da família no desenvolvimento vocacional de adolescentes e jovens*. 5ª Conferência Bienal da EARA. Budapeste: Hungria.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 545 - 579.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: D. Brown, *Career Choice and Development* (pp. 85 - 148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 71-100.
- Hansen, F. T. (2005). The Existential Dimension in Training and Vocational Guidance-When Guidance Counselling Becomes a Philosophical Practice. *European Journal: Vocational Training*, 34, 49-62.
- Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F. H., & Hammer, A. L. (Eds.). (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 223-238.
- Hirschi, A., & Lage, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students: Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Difference*, 28 (4), 205-218.

- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: II. A four-year prediction study. *Psychological Reports*, 12(2), 547-594.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Technical manual for the Self Directed*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Jodl, K. M., Michael, A., Malanchuk, O., Eccles, J. S., & Sameroff, A. (2001). Parents' roles in shaping early adolescents' occupational aspirations. *Child development*, 72(4), 1247-1266.
- Königstedt, M., & do Céu Taveira, M. (2010). Exploração vocacional em adolescentes: avaliação de uma intervenção em classe. *Paidéia*, 20(47), 303-312.
- Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (2004). Avaliação dos Interesses. In L. M. Leitão, (coord.). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp.179-262). Coimbra: Quarteto
- Leitão, L. M., & Ramos, L. (2004). A entrevista em orientação escolar e profissional. In L. M. Leitão (Coord.). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp.4575). Coimbra: Quarteto
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In Brown, D. & Associates (4th ed.). *Career Choice and Development* (pp. 255311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H.-B., Schmidt, J., Brenner, B., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D. (2005). Social Cognitive

- Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84-92.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 424-430.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional children*, 73(3), 348-366.
- Lippa, R. (1998). Gender-related individual differences and the structure of vocational interests: The importance of the people-things dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 996-1009.
- Magalhães, G. (2007). *Modelo de Colaboração: Jardim-de-Infância/Família*. Lisboa: Horizontes Pedagógicos.
- Magalhães, M. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Magalhães, M. O., Maia, M., & Teixeira, M. A. P. (2003). Indecisão vocacional na adolescência: efeitos combinados de gênero e ambiente sociocultural. *Aletheia*, 17-18, 73-82.
- Magalhães, M. O., Martinuzzi, V., & Teixeira, M. A. P. (2004). Relações entre estilos cognitivos e interesses vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (2), 11-20.
- Martins, T. R. T. (2010). Software de apoio para orientação vocacional no 9.º ano de escolaridade: Uma proposta de intervenção. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho: Portugal.
- Martínez-Vicente, J. M. & Santamaría, P. (2013). *EXPLORA – Cuestionario para la orientación vocacional y profesional, Manual*. Madrid: TEA Ediciones

- Morris, M. L. (2016). Vocational Interests in the United States: Sex, Age, Ethnicity and Year Effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (5), 604-615
- Noronha, A. P. P., & Ottati, F. (2010). Interesses profissionais de jovens e escolaridade dos pais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 37-47.
- Nunes, M. F. O., Okino, E. T. K., Noce, M. A., & Jardim-Maran, M. L. C. (2008). Interesses profissionais: perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 7(3), 403-414.
- Paessler, K. (2015). Sex differences in variability in vocational interests: Evidence from two large samples. *European Journal of Personality*, 29(5), 568-578
- Pinto, H. R., & Soares, M. C. (2001). Influência parental na carreira: Evolução de perspectivas na teoria, na investigação e na prática. *Psychologica*, 26, 135-149
- Pocinho, M., Correia, A., Carvalho, R. G., & Silva, C. (2010). Influência do género, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão na carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 201-212
- Prata, A., Barbosa-Ducharne, M., Gonçalves, C., & Cruz, O. (2013). O impacto dos estilos educativos parentais e do desenvolvimento vocacional no rendimento escolar de adolescentes. *Análise Psicológica*, 31(3), 235-243
- Proyer, R. T., & Häusler, J. (2007). Gender differences in vocational interests and their stability across different assessment methods. *Swiss Journal of Psychology*, 66 (4), 243- 247.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Saavedra, L. (2010). Assimetrias de Género e escolhas vocacionais. In T. Pinto (Coord.), *Guião de educação: Género e cidadania – 3ºciclo do ensino básico (pp. 121-130)*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Salsinha, H. (2011). *Influência do contexto familiar no desenvolvimento vocacional de crianças e adolescentes*. Recuperado de [http://www, psicologia.pt/artigos/textos/TL0251.pdf](http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0251.pdf)

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M., & Spokane, A. (1999). *Vocational interests Meaning, Measurement, and Counseling Use* (1st ed., pp. 18-56). Palo Alto, Calif.: Davies-Black Pub
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto* (2ª Ed.). São Paulo: Summus & editorial.
- Sobral, M., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (1), 11-22.
- Sousa, C. M. M. (2008). *A vinculação aos pais, par romântico e amigos e o desenvolvimento vocacional*. Tese de Mestrado não publicada, Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. (1996). Holland's theory. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Apllying contemporary theories to practice* (3.ª ed., pp. 33-74). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Strong, E. K., Jr. (1949). Vocational interests of accountants. *Journal of Applied Psychology*, 33(5), 474-481.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. In D. Hall (Eds.), *Career Development in organizations* (2ª ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Super, D. E. (1995). Models of Career Development. In J. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Service for the 90's*. Proceedings (pp.47-66). Lisboa, Portugal

- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks et al. (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers
- Teixeira, M. O. (2000). *Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional. As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional*. (Dissertação de doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sociocognitiva no aconselhamento vocacional: uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9 (2), 9-16.
- Teixeira, M. O., Barros, A., & Janeiro, J. (2010). Análise transcultural dos interesses. Resultados do SDS em amostras de Portugal e do Brasil. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, 3796-3805.
- Teixeira, M. P., Castro, G., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de interesses vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo*, 13 (1), 179-186.
- Veiga, F., Moura, H., Sá, L., & Rodrigues, A. (2006). Expectativas escolares e profissionais dos jovens: sua relação com o rendimento e as percepções de si mesmo como aluno. In *VIII Congresso Galaico Português de Psicopedagogia* (pp. 4151-4164).
- Vogel, D. L., & Armstrong, P. I. (2010). Self-concealment and willingness to seek counseling for psychological, academic, and career issues. *Journal of Counseling & Development*, 88(4), 387-396.
- Weisgram, E. S., Biggler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, Values and Occupational Interests among children, adolescents and adults. *Child Development*, 81 (3), 778-796.
- Williams, M. C., & Subich, C. M. (2006). The gendered nature of career related learning experiences: A social cognitive career theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 262-275.

Anexos

Anexo 1 – Protocolo de Consentimento Informado

Assunto: Pedido de autorização para participação na investigação

Exmo(a). Senhor(a) Encarregado de Educação,

Sou Alexandra Barros, Professora da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, estou a orientar alunos de Mestrado num trabalho de investigação cujo objetivo é adaptar para a população portuguesa um questionário para a orientação vocacional e profissional que poderá ajudar jovens no momento de tomarem decisões sobre o curso/profissão que querem seguir.

Para o devido efeito, alunos do 9º ano responderão a um questionário, com a duração prevista de 45-50 minutos, em contexto de sala de aula e mediante autorização dos professores. A sua participação é voluntária e estes terão a possibilidade de rejeitarem participar ou de se retirarem a qualquer momento, se assim o entenderem. Os dados recolhidos são anónimos. O presente estudo será conduzido pelas alunas Ana João Dias (a.dias1@campus.ul.pt), Carla Carvalho (cvi_carvalho@hotmail.com) e Nalcy Tavares (nalcy.tavares@campus.ul.pt), sendo supervisionado pela Prof. Doutora Alexandra Barros (afbarros@psicologia.ulisboa.pt). Os participantes poderão tomar conhecimento dos resultados gerais (do grupo, não individuais) deste estudo após a sua finalização através de qualquer dos emails referidos. Solicitamos que indique se se opõe à participação do seu educando nesta investigação, até ao dia 16/02/2018:

Aceito que o(a) meu(minha) educando(a) _____
participe neste estudo, preenchendo o questionário.

Não aceito que o(a) meu(minha) educando(a) _____
participe neste estudo.

Muito obrigada pela sua atenção.

Assinatura da investigadora